



Traçando o perfil do futuro desejado

Traçando o perfil do futuro desejado

Para poder estabelecer um plano de ação para implementação do projeto de carreira definido é fundamental de definir os objetivos. Para tal é importante definir um cargo alvo e estabelecer o perfil técnico e comportamental que o descreve. No final do processo ter-se-á uma sequencia estruturada de ações.

A construção da própria carreira é um caminho que envolve ao mesmo tempo conhecimento das necessidades e demandas das empresas e o conhecimento das capacidades, conhecimentos e desejos individuais. A conciliação dessas duas esferas implica uma atitude constantemente crítica, reflexiva e real com relação àquilo que o mercado espera dos profissionais e àquilo que o próprio indivíduo espera de si mesmo.

Uma carreira profissional é construída a partir de um projeto estruturado sobre três diretrizes básicas: atendimento das necessidades das empresas (o que as empresas precisam), utilização das competências e habilidades (o que se sabe fazer) e satisfação das preferências pessoais de comportamento profissional (o que se gosta de fazer). Uma avaliação de adequação profissional se desenrola em três etapas; uma primeira, onde se faz um “balanço das competências”, uma seguinte, a avaliação das “preferências”, em que se agrega uma avaliação das preferências profissionais, das estratégias de comportamento (modos de atuação) e finalmente, uma estimativa da adequação entre os “comportamentos e conhecimentos” de cada pessoa e as necessidades de uma função, cargo, contexto, missão, equipe, etc.

Após esta fase de avaliação pode-se estabelecer um plano de ação para a evolução da atuação e carreira.



Neste estágio do processo o aluno irá traçar o perfil do futuro desejado a partir de três perguntas:



- Quem é o profissional do futuro,
- Como se pode definir o que se pretende
- Como se pode definir aonde quer chegar.

Para auxiliar no processo trazemos um exercício-ferramenta dividido em duas partes:

- Confiança de futuro
- Projeto de futuro.

Ferramenta- exercício: Confiança no futuro e Projeto de futuro

Confiança no Futuro

Definição dos objetivos pessoais e profissionais.

Escreva em que cargo, tipo de empresa e local gostaria de estar daqui a 5 anos

Projeto de Futuro

Um projeto profissional é o que se deseja fazer em termos de profissão, função, nível de responsabilidade, ambiente, e de evolução profissional. Você pode avaliar um ou mais projetos para estudar sua viabilidade.

Identifique os seguintes elementos:

- Características que podem ser usadas (pessoais e técnicas)

- Conhecimentos e competências (diferenciais) que poderão ser explorados para este projeto.
- Competências a adquirir (formação)
- Habilidades e Comportamento

Reflita sobre os primeiros elementos que vão permitir validar e estruturar seu projeto:

- O mercado do meu projeto
- Estratégia de busca nesse setor
- Base de argumentação para valorizar seu projeto
- Conhecimento do mercado de trabalho

Confiança no Futuro

A confiança no futuro é fator chave para que o profissional tenha motivação para persistir na busca de seus objetivos. Ela é resultado de uma atitude e de um comportamento otimista.

Otimismo é a disposição de encarar as coisas pelo lado positivo e acreditar sempre em um desfecho favorável, mesmo em situações difíceis. É o oposto de pessimismo, que é definido como a tendência de ver e julgar as coisas pelo lado mais desfavorável, esperando pelo pior.

Otimista é quem acredita que o futuro será melhor que o presente. Pessimista é quem acredita que o futuro será igual ou pior que o presente.

Que palavra representa o que pensa sobre seu futuro?

O meu futuro é ________________.

Em relação a seu futuro você tende a: _______________ .

Você planejou/pensou ‘estar’ onde está hoje?
SIM ( ) NÃO ( )



Gostaria que daqui para frente fosse diferente?
SIM ( ) NÃO ( )

Você tem um projeto de vida?
SIM ( ) NÃO ( )

Você tem um projeto de carreira?
SIM ( ) NÃO ( )

Você conhece o setor de atividade desejado?
SIM ( ) NÃO ( )

Atividade extra

Procure explicar em poucas palavras quais são as suas características que podem ser usadas (pessoais e técnicas) e quais são os seus conhecimentos e competências (diferenciais) que poderão ser explorados para seu projeto de futuro.

Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.

CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.

LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.



Ir para exercício